







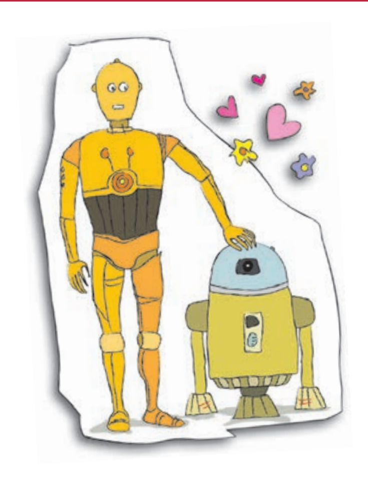


QUEER FORMAT

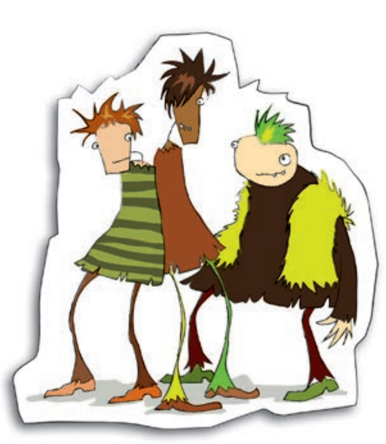
FACHSTELLE QUEERE BILDUNG

QUEER-INKLUSIVES PÄDAGOGISCHES HANDELN

EINE PRAXISHILFE FÜR JUGENDEINRICHTUNGEN











QUEER-INKLUSIVES PÄDAGOGISCHES HANDELN

EINE PRAXISHILFE FÜR JUGENDEINRICHTUNGEN



INHALT

EINFÜHRUNG



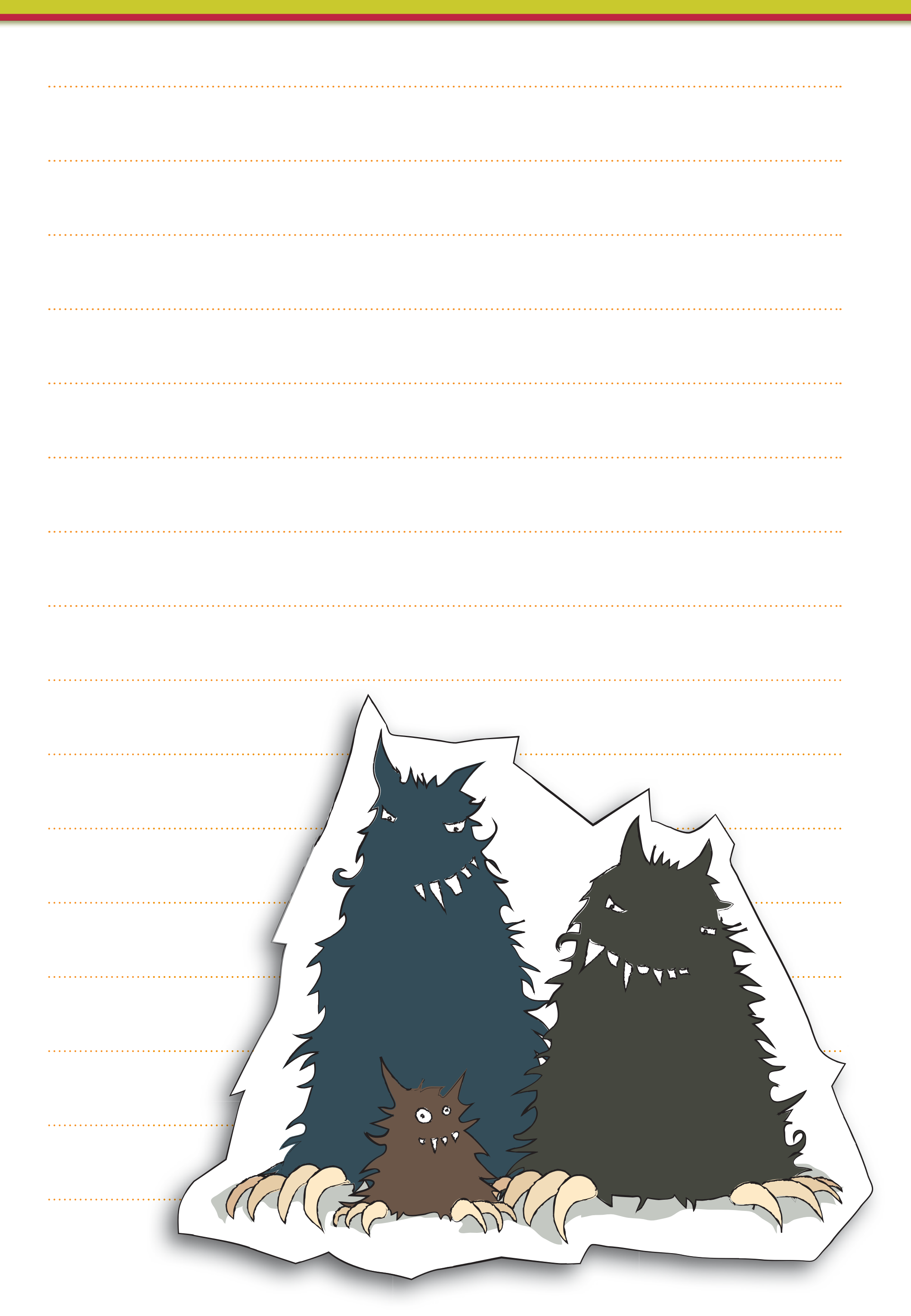
Die Wahrnehmung von queeren Lebensweisen ist eng verknüpft mit dem Thema Geschlechterrollen: Traditionelle Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit prägen die vorherrschenden stereotypen Bilder von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans* und inter* Personen. Auch für genderqueere und nicht-binäre Menschen schaffen Geschlechterstereotype Barrieren. Unter starren Geschlechteranforderungen leiden alle Kinder und Jugendlichen, die sich mit einseitigen Zuschreibungen nicht wohlfühlen. Daher wirkt sich jede inhaltliche Auseinandersetzung mit Genderfragen, die Geschlechterverhältnisse kritisch reflektiert und Geschlechterrollen flexibilisiert, positiv auf den Abbau von Barrieren aus. Die Beschäftigung mit Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt leistet somit einen wichtigen Beitrag zu einer inklusiven Pädagogik. Eine inklusive pädagogische Praxis drückt Wertschätzung nicht nur für vielfältige Geschlechtsausdrucksformen und Identitäten aus, sondern auch für unterschiedliche Familienformen, Lebensweisen, soziale und ethnische Herkünfte, Befähigungen und weitere lebensweltliche Aspekte. Wenn Kinder und Jugendliche wertschätzende Erfahrungen von Einschluss machen, werden sie im Sinne des Kinder- und Jugendhilfegesetzes in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt.

Durch eine positive Vermittlung von unterschiedlichen Lebenswelten bekommen alle Kinder und Jugendlichen die Möglichkeit, einen sicheren Umgang mit sozialer Vielfalt zu lernen und zu erleben. Dies unterstützt sie dabei, sich in einer immer komplexeren Welt wohlzufühlen, gut zurechtzufinden und gesellschaftlicher Vielfalt konstruktiv zu begegnen. Die pädagogische Vorbereitung auf eine von Vielfalt geprägte Gesellschaft ist nicht nur sinnvoll, sondern auch ein erklärtes Bildungsziel der Vereinten Nationen, die in der Kinderrechtskonvention festgehalten haben, dass Bildung darauf ausgerichtet sein muss, „das Kind auf ein verantwortungsbewusstes Leben in einer freien Gesellschaft … vorzubereiten“ (Artikel 29 (1) KRK)

Diese Praxishilfe soll Jugendeinrichtungen unterstützen, eine queer-inklusive Praxis (weiter) zu entwickeln.

Mit der Checkliste können Sie als Fachkraft und / oder gesamtes Team zunächst Ihre Einrichtung in Hinblick auf die Berücksichtigung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt analysieren. Sie soll zur Praxisreflexion anregen und den kollegialen Austausch befördern. Besonders spannend ist es, die Fragen zu diskutieren, die unterschiedlich beantwortet wurden und damit die eigenen Wahrnehmungen zu schärfen. Die anschließenden Handlungsempfehlungen können als Impulse zur Weiterarbeit an den Themen genutzt werden. Das Gender-Schaubild auf S. 34 mit erläuternder Zusammenfassung bildet einen komplexen Genderansatz ab, der die unterschiedlichen Aspekte sexueller und geschlechtlicher Vielfalt veranschaulicht und in einen menschenrechtlichen und gesellschaftlichen Zusammenhang stellt. Das Glossar auf S. 40 erklärt einige Begriffe im Spektrum von Geschlechtervielfalt, die in dieser Praxishilfe verwendet werden. Die Zusammenstellung von gesetzlichen und fachlichen Grundlagen am Ende dieser Publikation zeigt den normativen Rahmen für die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Kinder- und Jugendhilfe.

Anmerkungen zur Schreibweise:
Der englische Begriff queer wird in dieser Praxishilfe für alle Personen verwendet, die aufgrund ihrer Geschlechtsmerkmale, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdrucks und / oder ihrer sexuellen Orientierung auf heteronormative Barrieren stoßen. Dazu gehören inter*, trans*, genderqueere, nicht-binäre, lesbische, schwule und bisexuelle Menschen.
Der Asterisk * (Sternchen) hinter den Begriffen trans* und inter* ist der Computersprache entlehnt und steht hier für alle Identitätsformen und Lebensweisen im Spektrum von Trans- und Intergeschlechtlichkeit.
Der Gender_Gap steht für alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. Der Unterstrich (z. B. in Kolleg_innen) stellt den Zwischenraum für alle Menschen dar, die sich in dem binären Geschlechtersystem (männlich oder weiblich) nicht wiederfinden oder nicht verorten wollen. Der Gender_Gap ist damit ein Beitrag zu diskriminierungsarmer und geschlechtssensibler Sprache.



WIE SIE GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE VIELFALT IN IHRER JUGENDEINRICHTUNG UNTERSTÜTZEN KÖNNEN

CHECKLISTE – WIE VIELFÄLTIG IST IHRE EINRICHTUNG?[1]



1 Quellennachweis: Basierend auf: Australian Research Centre in Sex, Health and Society/ La Trobe University: How to support sexual diversity in schools – a checklist (2009), übersetzt und adaptiert für Schulen in Deutschland von Kerstin Florkiw und Stefanie Ullrich; adaptiert für Jugendeinrichtungen von Thomas Kugler und Stephanie Nordt

Mit der vorliegenden Checkliste können Sie eine Bestandsaufnahme vornehmen, wie Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Ihrer Einrichtung berücksichtigt werden. Die Ergebnisse können als Grundlage für die Diskussion und Verankerung von (weiteren) Strategien hilfreich sein.

In der Checkliste ist von queeren Jugendlichen und Mitarbeitenden die Rede. Darin sind alle Personen eingeschlossen, die aufgrund ihrer Geschlechtsmerkmale, ihrer Geschlechtsidentität, ihres Geschlechtsausdrucks und / oder ihrer sexuellen Orientierung auf heteronormative Barrieren stoßen. Dazu gehören inter*, trans*, genderqueere, nicht-binäre, lesbische, schwule und bisexuelle Menschen. Die Lebenslagen (und Risikofaktoren) dieser Personengruppen unterscheiden sich z. T. stark voneinander. Eine intergeschlechtliche Person trifft mitunter auf andere Bedingungen als ein lesbisches Mädchen oder ein trans* Jugendlicher, auch wenn alle auf heteronormative (siehe Glossar: „Heteronormativität“) Barrieren stoßen und z. T. ähnliche Unterstützungsangebote benötigen. Deshalb ist der Begriff queer in dieser Praxishilfe keine Selbstbezeichnung, sondern eine zusammenfassende Beschreibung der genannten Gruppen. Er dient somit der Reduzierung von Komplexität zur Handhabbarkeit der Checkliste.

Zudem gibt es große Unterschiede innerhalb der jeweiligen queeren Personengruppen, deshalb können Aspekte sexueller und geschlechtlicher Vielfalt nie isoliert von weiteren Differenzkategorien betrachtet werden, die sozialen Ungleichheitsverhältnissen unterliegen: Inter*, trans*, genderqueere, nicht-binäre, lesbische, schwule und bisexuelle Menschen haben unterschiedliche soziale und ethnische Herkünfte, Befähigungen, Alter und Religionen. Außer von Homo- und Transphobie können sie zusätzlich von Rassismus, Klassismus, Adultismus, Islamfeindlichkeit, Antisemitismus, Behindertenfeindlichkeit betroffen sein. Die Verwobenheit und das Zusammenwirken verschiedener Differenzkategorien bedürfen immer auch einer intersektionalen Analyse (siehe Glossar: „Intersektionalität“). Auch wenn die Checkliste die Aspekte sexuelle und geschlechtliche Vielfalt unter die Lupe nimmt, kennen Sie als Pädagog_in oder Team Ihre Einrichtung und können diese Analyse anhand Ihrer konkreten Jugendlichen, Eltern und Mitarbeiter_innen vornehmen.

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen, indem Sie die Antworten ankreuzen, die für Sie am ehesten zutreffen. Am Ende zählen Sie die Punkte zusammen und lesen die entsprechende Auswertung.

A Einrichtungskultur und -umfeld

1. Uns ist bewusst, dass queere Jugendliche und Mitarbeitende in unserer Einrichtung mitunter andere Bedarfe haben können als heterosexuelle und / oder cisgeschlechtliche Menschen (siehe Glossar: „Cisgeschlechtlichkeit“).

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

2. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von intergeschlechtlichen Jugendlichen

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

3. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von transgeschlechtlichen, genderqueeren und nicht-binären Jugendlichen

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

4. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von lesbischen Jugendlichen

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

5. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von bisexuellen Jugendlichen

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

6. Wir verfügen über Fachwissen zu den Lebenslagen von schwulen Jugendlichen

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

7. Wir wollen die Bedarfe von queeren Jugendlichen in unserer pädagogischen Arbeit unterstützen.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

8. Wir erkennen an, wenn Jugendliche individuelle Kleidungsstile, Frisuren, Körpersprache etc. haben, auch wenn diese nicht den gängigen Geschlechtervorstellungen entsprechen.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

9. In unserem Team verwendet niemand diskriminierende Begriffe zur Abwertung von Menschen (z. B. „Transe“ oder „Kampflesbe“) oder auch Gegenständen (z. B. „schwules T-Shirt“).

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

10. Wir lassen diskriminierende Begriffe und Beleidigungen Jugendlicher nicht im Raum stehen und sorgen aktiv für ein Klima, in dem sich auch queere Jugendliche wohl und sicher fühlen.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

11. Wir legen und stellen in unserer Einrichtung Material (Poster, Flyer, etc.) aus, das geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auf positive Art darstellt.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

12. Wir schützen dieses Material vor mutwilliger Entfernung, Zerstörung, Beschmierung oder Entstellung.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

13. Unsere Jugendlichen engagieren sich aktiv gegen die Diskriminierung von queeren Jugendlichen.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

14. An unseren Veranstaltungen nehmen Partner_innen der queeren Jugendlichen und Kolleg_innen genauso selbstverständlich teil wie heterosexuelle und /oder cis Partner_innen.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

PUNKTZAHL A ☐

B Leitbild und pädagogisches Konzept

15. Die Grundsätze unserer Einrichtung (z. B. Leitbild, Hausregeln) benennen explizit die Inklusion von queeren Menschen und machen deutlich, dass diskriminierendes Benehmen und abwertende Äußerungen (Kommentare, Sprüche, Beschimpfungen) inakzeptabel sind.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

16. In unserer Einrichtung verwenden wir eine Sprache (schriftlich und mündlich), die sensibel auf Geschlechtervielfalt eingeht.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

17. Unsere Grundsätze sind in der Einrichtung klar kommuniziert worden (z. B. gemeinsames Projekt, Diskussionen, Teamsitzung, Website etc.), nämlich mit …

A Leitung

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

B pädagogischen Fachkräften / Team

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

C weiterem Personal

○ ***Trifft zu*** (3 Punkte) ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)

○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt) ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte) ☐

D Jugendlichen

○ ***Trifft zu*** (3 Punkte) ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)

○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt) ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte) ☐

18. Unser Konzept beinhaltet Ziele, Zielstellungen und Verbesserungsstrategien, um eine Pädagogik der Vielfalt auch im Hinblick auf queere Lebensweisen zu unterstützen.

○ ***Trifft zu*** (3 Punkte) ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)

○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt) ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte) ☐

PUNKTZAHL B ☐

C Beratung und Begleitung der Jugendlichen

19. Die Fachkräfte haben ein Basiswissen über die unterschiedlichen Lebenslagen von queeren Jugendlichen.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

20. Die Fachkräfte können Kontakte zu externen Beratungsstellen und Treffpunkten für queere Jugendliche vermitteln.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

21. Im Beratungsraum oder Büro der Mitarbeitenden hängen Poster und sind Materialien auch zum Mitnehmen vorhanden, die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt positiv darstellen.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

22. Die Räume unserer Einrichtung, in denen Beratungen stattfinden, gewährleisten eine vertrauliche Gesprächsatmosphäre für die Ratsuchenden.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

23. Unseren Jugendlichen ist bekannt, dass sie queere Themen im Kontakt mit den Mitarbeitenden besprechen können.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

PUNKTZAHL C ☐

D Wohlbefinden der Kolleg_innen

24. Wir unterstützen die Bedarfe von queeren Kolleg_innen in unserem Arbeitsalltag.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

25. Wir erkennen an, wenn Kolleg_innen individuelle Körper, Kleidungsstile, Frisuren, Körpersprache, etc. haben, auch wenn diese nicht den gängigen Geschlechtervorstellungen entsprechen.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

PUNKTZAHL C ☐

E Vernetzung mit anderen Einrichtungen in der Stadt

26. Wir kooperieren regelmäßig mit Organisationen, die Informationen, Beratungen, Veranstaltungen und Unterstützung für pädagogische Fachkräfte, Eltern und Jugendliche zu Themen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt anbieten.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

27. Wir legen Informationsmaterial dieser Organisationen (z. B. Queere-Jugend-Hilfe, Bildungsträger, Beratungsstellen etc.) in unserer Einrichtung sichtbar aus.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

28. Wir nehmen an Informations- und Bildungsveranstaltungen zu den Themen sexuelle Identität und Lebensweisen, Sexualität, Geschlechterrollen, Familienformen etc. teil und zwar für …

A Leitung

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

B Fachkräfte

- ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

C weiteres Personal

- ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

D Jugendliche

- ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

PUNKTZAHL E

F Pädagogische Angebote und Materialien

29. Wir berücksichtigen queere Lebensweisen in unseren Angeboten.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

30. In jedem Projekt, das menschliches Zusammenleben thematisiert, werden auch Lebensweisen von queeren Menschen sichtbar gemacht.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

31. Alle Mitarbeiter_innen kommen ihrem im KJHG verankerten pädagogischen Auftrag nach, alle Kinder und Jugendlichen zu fördern und vor der Gefährdung ihres Wohls zu schützen.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

32. Unsere Jugendlichen können Romane, Bücher, Zeitschriften, Filme etc. mit lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter*, genderqueeren und nicht-binären Hauptfiguren und Inhalten in unserer Einrichtung finden.

- ◯ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ◯ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ◯ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

☐

33. Wir machen Gruppenangebote und Projekte für die Jugendlichen zu den Themen Diversity und Antidiskriminierung, dazu gehören auch die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt.

- ○ ***Trifft zu*** (3 Punkte)
- ○ ***Trifft eher zu*** (2 Punkte)
- ○ ***Trifft eher nicht zu*** (1 Punkt)
- ○ ***Trifft nicht zu*** (0 Punkte)

PUNKTZAHL F

PUNKTZAHL INSGESAMT

AUSWERTUNG

0-23 Punkte: Bisher werden die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in Ihrer Einrichtung nicht deutlich. Queere Jugendliche finden wenig Ansprache und Anknüpfungspunkte für ihre Persönlichkeitsentwicklung.

24-47 Punkte: In Ihrer Einrichtung ist bereits ein Potential vorhanden, die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt an verschiedenen Stellen einzubringen. Es stehen Ihnen noch viele Möglichkeiten offen, weiter aktiv zu werden und Diskriminierungen entgegenzutreten.

48-71 Punkte: Die Auseinandersetzung mit den Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt findet in Ihrer Einrichtung schon an verschiedenen Stellen statt. Positive Veränderungen sind bereits sichtbar. Eine feste Verankerung kann zu Beständigkeit führen.

72-95 Punkte: In Ihrem Arbeitsalltag sind queere Lebensweisen ein wichtiges Thema. Auf Diskriminierungen wird reagiert. Queere Menschen sind in Ihrer Einrichtung willkommen.

96-117 Punkte: Ihre Einrichtung geht besonders wertschätzend mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt um. Queere Jugendliche und Kolleg_innen nehmen gleichberechtigt am pädagogischen Alltag teil und werden unterstützt.

IDEEN FÜR AKTIONEN

Veränderungen geschehen nicht über Nacht. Wenn Sie über die Antworten nachdenken, die Sie in dieser Checkliste gegeben haben, kommen Ihnen vielleicht Impulse und Ideen, wie Sie Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Ihre Einrichtung einbringen und wie Sie Diskriminierung entgegentreten können. Mit Hilfe des unten stehenden Beispiels können Sie Ideen auflisten und einteilen, um kurze, mittel- oder längerfristige Veränderungen in Ihrer Einrichtung zu erreichen. Wir empfehlen Ihnen, die Checkliste nach einem Jahr erneut zu nutzen, um Ihre Veränderungen und Fortschritte zu überprüfen.

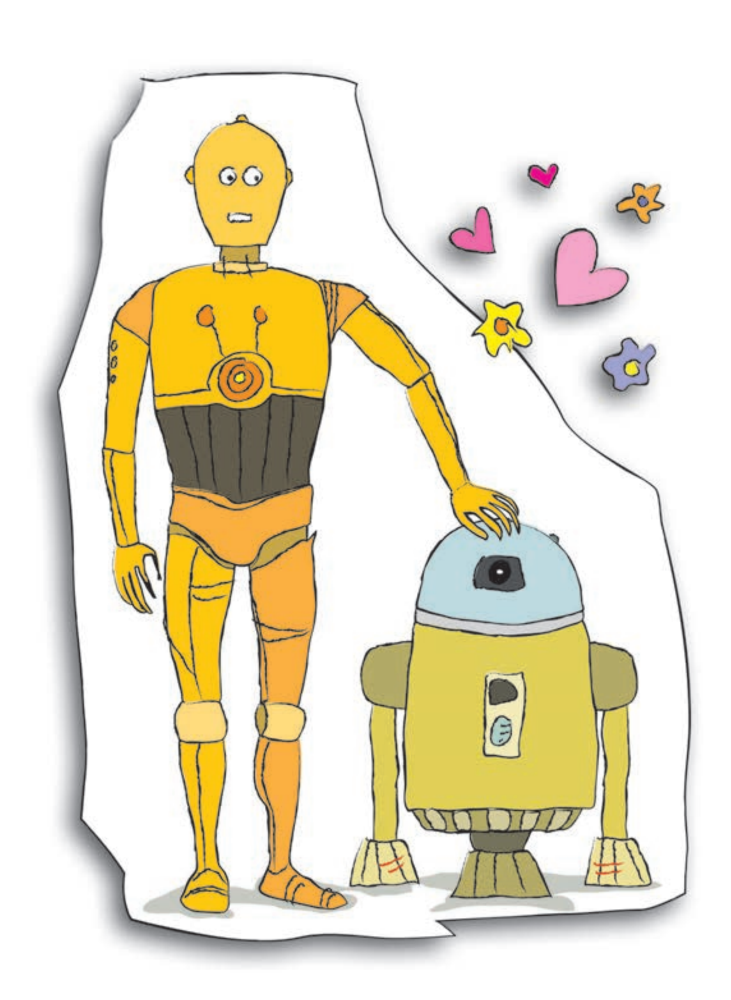
BEISPIEL: **A Einrichtungskultur und -umfeld**

- In den nächsten 6 Wochen thematisieren wir Aspekte der Einrichtungskultur, indem wir...
- In den nächsten 6 Monaten thematisieren wir Aspekte der Einrichtungskultur, indem wir...
- Im nächsten Jahr thematisieren wir Aspekte der Einrichtungskultur, indem wir...

Mit der folgenden Tabelle „Teamauswertung“ können Sie sich als Team einen Überblick über die jeweiligen Einschätzungen der einzelnen Kolleg_innen verschaffen. Besonders spannend ist es, die Bereiche und Fragen zu diskutieren, die unterschiedlich beantwortet wurden und damit die eigenen Wahrnehmungen zu schärfen.

NAME	A: Einrichtungskultur (90)	B: Leitbild und pädagogische Konzept (70)	C: Beratung und Begleitung (50)	D: Wohlbefinden Kolleg_innen (20)	E: Vernetzung mit anderen Einrichtungen (60)	F: Pädagogische Angebote Materialien (50)	Summe
Summe							
Durchschnitt (Punkte: Anzahl der Beteiligten)							

KONKRETE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN





Die folgenden Anregungen und Handlungsempfehlungen sollen Sie darin unterstützen, ein offenes und wertschätzendes Klima für alle Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen in Ihrer Einrichtung zu schaffen. Es geht dabei um unterschiedliche Ebenen: Einige Empfehlungen richten sich an Sie als einzelne Fachkraft, andere an das gesamte Team und manche an Ihre Einrichtung als Institution.

1. REFLEXION DER EIGENEN ROLLE UND DES EIGENEN HANDELNS

Machen Sie sich bei Ihren Äußerungen bewusst, dass Ihr Gegenüber nicht zwangsläufig heterosexuell lebt. Die meisten Menschen werden solange für heterosexuell gehalten, bis sie das Gegenteil äußern.

In Gesprächen können geschlechtsneutrale Formulierungen hilfreich sein. Sie können z. B. eine Jugendliche fragen, ob sie verliebt ist, anstatt zu fragen, ob sie einen Freund hat. Die erste Frage lässt das mögliche Geschlecht offen, während die zweite Frage das Geschlecht bereits vorgibt.

Das Aussehen einer Person lässt keine eindeutige Aussage über ihre sexuelle Orientierung zu. Ein Mädchen mit kurzen Haaren, Vorliebe für Fußball und Basecap muss nicht lesbisch sein. Ein Junge, der gerne tanzt und Literatur und Kunst interessanter findet als Sport und Technik, ist nicht unbedingt schwul. Und viele Jugendliche, denen man „es nie angesehen hätte", beschäftigen sich mit einer lesbischen, schwulen oder bisexuellen Identitätsentwicklung.

Das Aussehen einer Person lässt keine eindeutige Aussage über die Geschlechtsidentität zu. Nicht alle Menschen identifizieren sich mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Für manche Menschen stimmt die Selbstidentifikation nicht mit der von anderen Personen vorgenommenen Zuordnung überein.

Über die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität einer Person können Sie erst dann sicher sein, wenn sie Ihnen persönlich mitgeteilt wurde.

Queere Menschensind genauso wie heterosexuelle und cisgeschlechtliche Menschen keine einheitliche Gruppe. Auch sie haben unterschiedliche Wertvorstellungen, Herkunftsfamilien, ethnische und kulturelle Hintergründe, Religionszugehörigkeiten, Beeinträchtigungen, Körper, politische Ansichten, Kleidungsstile, Hobbys etc.

Persönliche Unsicherheiten und Irritationen gehören zu dem Prozess der Auseinandersetzung mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt dazu. Irritationen ermöglichen Lernprozesse und öffnen neue Perspektiven!

2. OFFENHEIT UND INTERESSE IM PÄDAGOGISCHEN KONTAKT

Kleine Signale können für die Jugendlichen, mit denen Sie arbeiten, ein großes und wichtiges Zeichen für Ihre Offenheit gegenüber unterschiedlichen Lebensweisen sein. Gerade in der Pubertät fühlen sich viele lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter*, genderqueere, nicht-binäre Jugendliche in ihrer Lebenssituation besonders allein und isoliert. Signalisieren Sie: „Du bist in Ordnung, so wie du bist!“, „Lesbischsein/Schwulsein ist in Ordnung!“, „Dein Kleidungsstil ist in Ordnung!“, „Dein Wunsch nach der Ansprache mit deinem selbst gewählten Vornamen oder Personalpronomen ist in Ordnung!“, „Dein Wunsch, dich keiner vorgegebenen Geschlechterordnung unterzuordnen, ist in Ordnung!“, „Dein Körper ist richtig, so wie er ist!“, „Sexuelle Erfahrungen mit Mädchen und Jungs zu sammeln ist in Ordnung!“, „Regenbogenfamilien sind in Ordnung!“, etc.

Viele Jugendliche outen sich nicht, weil die Atmosphäre in ihrem Umfeld „neutral“, desinteressiert oder ablehnend ist. Umso wichtiger ist es, positive Zeichen zu setzen, um Ihre Ansprechbarkeit zu signalisieren.

Wenn sich Ihnen gegenüber jemand outet, reagieren Sie positiv. Sie können Ihre Wertschätzung zeigen: Unterstützung anbieten, nach dem Befinden fragen, zuhören und fragen, welche weiteren Schritte die Person unternehmen möchte.

Hat sich Ihnen eine Person anvertraut, gehen Sie mit den Informationen verantwortlich und vertraulich um. Sie sind ausgewählt worden und haben für die Person einen besonderen Stellenwert.

Respektieren Sie die jeweilige Entscheidung, ob sich jemand outen will oder nicht. Es gibt dafür individuell wichtige Gründe.

Ihre Ansprechbarkeit wird möglicherweise von unterschiedlichen Menschen und mit ganz unterschiedlichen Motiven benötigt, z. B.:

- von queeren Jugendlichen und deren (heterosexuellen, cisgeschlechtlichen) Eltern,
- von queeren Eltern und deren (heterosexuellen, cisgeschlechtlichen) Kindern oder
- von queeren Kolleg_innen.

3. INFORMATION UND WISSEN

Informieren Sie sich über die Lebenslagen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter*, genderqueeren und nicht-binären Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen und über häufige (auch subtile) Diskriminierungsformen. So können Sie sensibel sein für die individuellen Problemlagen, die sich daraus ergeben können.

Wenn Sie sich über spezifische Angebote für queere Jugendliche informieren, wie z. B. Beratungsstellen oder Selbsthilfeangebote, dann können Sie diese ggf. an die Jugendlichen weiter vermitteln.

Fortbildungen zu den Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt, Diversity, Umgang mit Schimpfwörtern und Diskriminierungen können Sie in Ihrer Arbeit stärken und unterstützen.

Weitere Informationen finden Sie unter www.queerformat.de

4. THEMATISIERUNG IN DER PÄDAGOGISCHEN ARBEIT

Die Sichtbarkeit von vielfältigen Lebensweisen bei allen Angeboten und Aktivitäten ist für alle jungen Menschen wichtig zur Identifikation. Unterstützung durch Materialien und Informationen bieten Ihnen z. B. die Themenseiten zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie auf dem Bildungsserver Berlin-Brandenburg.
https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/index.php?id=sexuelle_vielfalt

Verwenden Sie Materialien, Bücher und Plakate, die verschiedene Familienformen und Formen des Zusammenlebens berücksichtigen und abbilden: Patchworkfamilien, Familien mit nur einem Elternteil, heterosexuelle Kleinfamilien, Kinder, die nicht bei ihren Eltern oder in zwei Haushalten aufwachsen, Regenbogenfamilien, Großfamilien, Singlehaushalte, WGs, Wohngruppen usw.

Verschiedene Identitäten und Lebensformen können Sie berücksichtigen, wenn Sie Materialien, Bücher, Plakate verwenden, die folgendes abbilden: Menschen mit Beeinträchtigungen, People of Color, Jungs im Haushalt, Mädchen beim Skateboarden, Menschen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zuzuordnen sind, Schwarze Menschen in gehobenen beruflichen Positionen, z. B. Ärztin, Menschen mit (kulturell) unterschiedlichen Kleidungsstilen, Menschen mit verschiedenen Körperformen.

Gestalten Sie themengebundene Angebote und Aktivitäten wie etwa Projekte zum Thema Liebe, Lust und Leidenschaft möglichst inklusiv, in dem Sie bei der Planung und Gestaltung auch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt berücksichtigen.

Persönliche Begegnungen mit offen lebenden lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter*, genderqueeren und nicht-binären Menschen können sehr wertvoll für alle Jugendlichen sein. Ermöglichen Sie den Kontakt und laden Sie Bildungsträger für Workshops ein (z. B. das Aufklärungsprojekt von ABqueer e. V.).

Eine Einbettung der Themen in einen übergeordneten Rahmen, wie z. B. Antidiskriminierung, Menschenrechtsbildung oder Diversity, schafft mehr Möglichkeiten und Anknüpfungspunkte für die Jugendlichen. Verdeutlichen Sie konsequent die Verwobenheit von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt mit weiteren Vielfaltsdimensionen wie z. B. Religion, körperliche und geistige Befähigungen, Alter, soziale und ethnische Herkunft.

Wenn Sie sich mit der Entstehung und Aufrechterhaltung von gesellschaftlichen Normierungen und mit Selbst- und Fremdbildern auseinandersetzen, dann sollten vertrauensvolle Gespräche, das Einüben alternativer Perspektiven, Respekt und ein diskriminierungsfreies Klima die Grundlage sein.

5. DISKRIMINIERUNG

Homo- und transphobe Diskriminierung findet dann statt, wenn die sexuelle Orientierung oder die Geschlechtsidentität einer Person herangezogen wird, um sie auszuschließen, zu bedrohen oder zu verletzen. Dies beinhaltet auch die Abwertung des Geschlechtsausdrucks: Körpersprache, Kleidung, Sprachverhalten, Gang, etc. (der ist nicht „männlich“, die ist nicht „weiblich“). Diskriminierung kann auch indirekt geschehen: Sprache und Witze können ein Klima fördern, welches indirekt Menschen ausschließt, bedroht oder verletzt. Alle jungen Menschen können heteronormativ motiviertem Mobbing ausgesetzt sein, egal ob sie sich als lesbisch, schwul, bisexuell, trans* oder intergeschlechtlich definieren oder nicht. Auch heterosexuelle cisgeschlechtliche Menschen machen Erfahrungen mit homo- und transphober Diskriminierung. Manchmal werden sie selbst wegen ihres Aussehens oder ihrer Körpersprache als nicht heterosexuell, nicht cisgeschlechtlich oder nicht geschlechterrollenkonform wahrgenommen, oder sie haben Familienangehörige, Freund_innen, Bekannte, die queer leben.

Machen Sie deutlich, dass Sie Diskriminierung nicht akzeptieren. Setzen Sie sich aktiv gegen Diskriminierung ein – egal welcher Art! Sie sind ein Vorbild!

Wenn Sie Diskriminierung bemerken, reagieren Sie direkt darauf und suchen Sie das Gespräch mit allen Beteiligten. Thematisieren Sie generell mit und ohne Anlass Diskriminierungen wie herabsetzende Äußerungen, körperliche Gewalt etc. in der ganzen Gruppe.

Beleidigungen wegen vermeintlich lesbischen oder schwulen Aussehens sind bereits diskriminierend. Dabei spielt es keine Rolle, ob jemand „tatsächlich“ so lebt. Vermeiden Sie daher Beschwichtigungen wie „Sie/Er ist doch gar nicht lesbisch/schwul.“

Diskriminierendes Verhalten beginnt nicht erst bei verbaler oder körperlicher Gewalt. Auch das Nicht-Benennen von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt kann eine Ausschlusserfahrung sein und diskriminierend wirken.

Die Einrichtung sollte klare Regeln für den Umgang mit diskriminierendem Verhalten, inklusive Konsequenzen bei Regelverstößen, entwickeln und konsequent anwenden – egal um welche Diskriminierungsform es sich handelt.

6. SICHTBARKEIT UND UNTERSTÜTZUNG IM UMFELD DER EINRICHTUNG

Bringen Sie die Themen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auch bei besonderen Aktionen, Wettbewerben, Projekttagen, Arbeitsgemeinschaften, Fachgremien etc. ein. Nutzen Sie dabei Ihre Kooperationen und kollegialen Kontakte zu unterschiedlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe oder der Bildungsarbeit.

Wenn Ihre Einrichtung eine Bibliothek oder Mediensammlung besitzt, sollten auch Medien (Bücher, Broschüren, Filme, etc.) für Jugendliche zu lesbischen, schwulen, bisexuellen, genderqueeren und nicht-binären Themen sowie Trans- und Intergeschlechtlichkeit erhältlich sein.

Sie können im Gebäude Plakate aufhängen und Flyer auslegen, auf denen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt positiv dargestellt wird. Schützen Sie die Materialien vor Zerstörung.

Wenn die Materialien mutwillig zerstört, beschädigt, beschmiert, entstellt oder abgehängt wurden, ersetzen Sie diese. Meist werden sie, wenn sie ein paar Mal erneuert wurden, hängen gelassen.

Gut zugänglich ausgelegte Flyer können Jugendliche unterstützen, Orte zu finden, an denen sie Hilfe und Information erhalten können. Stellen Sie die Materialien so zur Verfügung, dass Jugendliche auch unbemerkt an für sie wichtige Informationen kommen, z. B. dort, wo sich auch andere Materialien befinden oder in Toilettenkabinen.

Wenn Sie Veranstaltungen wie Partys, Bandabende oder Theatervorführungen organisieren, dann gestalten Sie die Veranstaltungen und die Einladungen in der Ansprache so, dass sie die Partner_innen aller Jugendlichen und Kolleg_innen berücksichtigen.

Diskriminierende Graffiti und Schmierereien im und am Gebäude sollten rasch entfernt werden, um ihnen möglichst wenig Publikum zu verschaffen.

7. SOZIALES MITEINANDER IM TEAM

Sie können Ihre queeren Kolleg_innen unterstützen:
- beim selbstbestimmten Coming-out in der Einrichtung
- und beim Nicht-Offenbaren ihrer Identität oder Lebensweise.

Wenn queere Kolleg_innen über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen wollen (auch über die in der eigenen Einrichtung oder im Team), begegnen Sie diesem Bedürfnis mit Respekt und Offenheit.

Es kann sehr von Vorteil sein, wenn in Ihrem Team individuelle Kleidungsstile, Frisuren, Körpersprachen etc. akzeptiert werden, auch wenn diese nicht den gängigen Geschlechterbildern entsprechen.

Dulden Sie kein Mobbing, Getuschel, Zwangsouting etc. und setzten Sie sich gegen Diskriminierung ein.

8. LEITBILD UND PÄDAGOGISCHES KONZEPT

Im Leitbild der Einrichtung können Sie z. B. die Themen Diversity, Antidiskriminierung, Kinderrechte, respektvollen Umgang miteinander, Wertschätzung etc. verankern.

Das pädagogische Konzept kann z. B. näher auf die Themen Diversity, Antidiskriminierung, Kinderrechte, respektvollen Umgang miteinander, Wertschätzung etc. eingehen.

Bestimmte Umgangsformen lassen sich in den Hausregeln bzw. der Hausordnung festlegen. Vereinbaren Sie z. B. Rederegeln für die Gruppenarbeit und Verfahren, wie in der Einrichtung mit Schimpfwörtern umgegangen wird.

Wichtig sind klar kommunizierte Konsequenzen für Regelverstöße und deren konsequente Umsetzung.

Jeder Schritt ist ein Fortschritt: Fangen Sie an, machen Sie den ersten Schritt!

Sie sind Expert_in für Ihre Einrichtung und Ihre Jugendlichen und wissen, an welchen Punkten Sie ansetzen können.

Sie sind genau die richtige Person, um diese Arbeit voranzubringen.

Haben Sie Mut und setzen Sie sich für eine diskriminierungsfreie Einrichtung für ALLE ein.



GENDER DIVERSITY SCHAUBILD

GENDER DIVERSITY		
GENDERASPEKT	BIOLOGISCHES GESCHLECHT	PSYCHISCHES GESCHLECHT
BETRIFFT:	Körper	Identität
SCHUTZMERKMAL IN DER INTERNATIONALEN MENSCHENRECHTSPOLITIK	Geschlechtsmerkmale (sex characteristics)	Geschlechtsidentität (gender identity)
HETERONORMATIVE GESCHLECHTERANFORDERUNG	Eindeutige Geschlechtsmerkmale Unterscheidbarkeit von Geschlecht	Übereinstimmung von Körpergeschlecht und Identität Unveränderbarkeit von Geschlecht
Privilegierter Status	binärgeschlechtlich (weiblich oder männlich)	cisgeschlechtlich
Diskriminierter Status	intergeschlechtlich	transgeschlechtlich genderqueer nicht-binär
GESCHLECHTERVIELFALT	Vielfältige Körper Variationen der Geschlechtsmerkmale eindeutig und mehrdeutig interpretierte Geschlechtsmerkmale	Vielfältige Identitäten weiblich, männlich, inter*, trans*, transweiblich, transmännlich, genderqueer, weder-noch, sowohl-als-auch, nicht-binär, …

Inspirationsquellen: Magnus Hirschfeld, Kathrin Ann Kunze, Barbara Stiegler, Sam Killerman u. a.

Von der Zweigeschlechtlichkeit zur Vervielfältigung von Geschlecht

SOZIALES GESCHLECHT	SEXUELLE ORIENTIERUNG	GEMEINSAMKEIT
		bestimmt von kulturellen Normen und sozialen Praxen
Rolle	Begehren	in allen Kulturen gegeben
Geschlechtsausdruck (gender expression)	Sexuelle Orientierung (sexual orientation)	Emanzipations-geschichte(n)
Hierarchische Geschlechter-verhältnisse Geschlechterstereotype	Ausrichtung auf das „Gegengeschlecht“	binäres und hierarchisches Konzept weltweit vorherrschend
genderkonform	heterosexuell	unbewusste Macht-verhältnisse Vorteile / Belohnung
nicht-genderkonform genderqueer	lesbisch, schwul, bisexuell	Barrieren für Selbst-bestimmung Nachteile / Ausschlüsse
Vielfältige Inszenierungen und Präsentationen Kleidung, Frisur, Verhalten, Sprache, Körpersprache, Betätigungen, Interessen, Vorlieben, Berufe, …	Vielfältige Begehrensweisen und Lebensweisen verschiedengeschlechtlich, gleichgeschlechtlich, pan-sexuell, sexuell/asexuell Partnerschaften mit und ohne Kinder, monogam, polyamor, …	Ausdifferenzierung Anspruch auf Gleich-berechtigung

WAS IST GESCHLECHT?

DIFFERENZIERUNG ZWISCHEN „SEX“ UND „GENDER“



GESCHLECHT

Der Begriff Geschlecht beschreibt die Wahrnehmung von Menschen als „weiblich“ oder „männlich“ und ermöglicht ihre Einteilung in Frauen und Männer. Grundlage ist ein von der Reproduktionsfähigkeit ausgehendes biologisches Verständnis von Geschlecht, das durch ein von Humanwissenschaften und Sozialwissenschaften entwickeltes soziales Verständnis von Geschlecht ergänzt wird. Hier geht es vor allem um kulturell definierte Geschlechterrollen und gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse.

Das **biologische Geschlecht (englisch „sex“)** umfasst das **chromosomale**, das **gonodale**, das **hormonelle** sowie das **äußere** und das **innere genitale Geschlecht**. Es bezieht sich also auf körperliche Geschlechtsmerkmale wie Chromosomensätze, Keimdrüsen, Hormone und Geschlechtsorgane. Das **soziale Geschlecht (englisch „gender“)** meint das **psychische Geschlecht** im Sinne der Geschlechtsidentität sowie das **soziale Geschlecht** im engeren Sinne: Geschlechtspräsentation, Geschlechtsausdruck und Geschlechterrolle. Soziales Geschlecht ist durch die Bewertung von Aussehen, Körpersprache und Handlungsweisen, die als „männlich“ oder „weiblich“ eingestuft werden, stark kulturell definiert. Es gibt viele Kulturen, die kein auf Ausschließlichkeit basierendes bipolares System von Zweigeschlechtlichkeit vertreten, sondern die Existenz mehrerer Geschlechter kennen. Nach Auffassung der Geschlechterforschung können sowohl das biologische wie das soziale Geschlecht als soziale Konstrukte verstanden werden, die die Wirklichkeit geschlechtlicher Vielfalt nur unzureichend erfassen.

SEXUELLE IDENTITÄT

Die sexuelle Identität ist das grundlegende Selbstverständnis der Menschen davon, wer sie als geschlechtliche Wesen sind – wie sie sich selbst wahrnehmen und wie sie von anderen wahrgenommen werden wollen. Dieses Verständnis schließt vier grundlegende Komponenten ein: das

biologische Geschlecht (weibliche, männliche oder geschlechtsvariante Körper), das **psychische Geschlecht** bzw. die Geschlechtsidentität (die innere Überzeugung, einem bestimmten Geschlecht anzugehören), das **soziale Geschlecht** als Geschlechtspräsentation, Geschlechtsausdruck und Geschlechterrolle (Aussehen, Körpersprache und Handlungsweisen, die von einer bestimmten Kultur als „männlich" oder „weiblich" bezeichnet werden) und die **sexuelle Orientierung** (bezogen darauf, zu welchem Geschlecht man sich romantisch, erotisch und sexuell hingezogen fühlt).

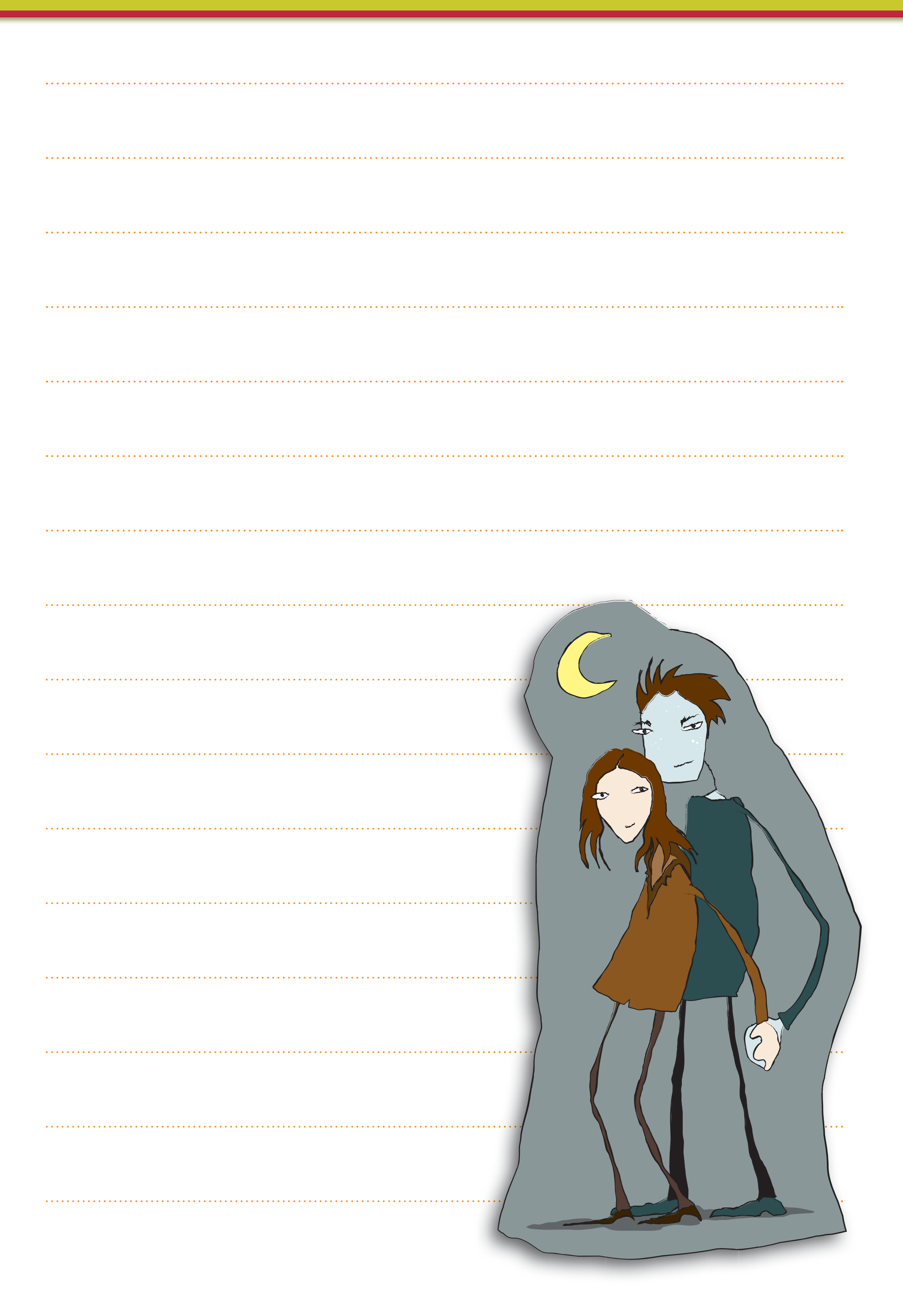
Als juristischer Terminus wird der der Begriff „sexuelle Identität" in Gesetzestexten verwendet, um sowohl Lesben, Schwule und Bisexuelle als auch transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Menschen vor Diskriminierung zu schützen.

INTERSEXUALITÄT / INTERGESCHLECHTLICHKEIT

Als intersexuell oder intergeschlechtlich werden Menschen bezeichnet, deren biologisches Geschlecht mehrdeutig ist. Bei bis zu 1,7 % der Geburten liegen vielfältige Variationen der Geschlechtsmerkmale vor[2], das entspricht 1.370.000 Menschen in Deutschland. Etwa ein bis zwei von 2.000 Kindern werden mit mehrdeutigen Geschlechtsorganen geboren. Schätzungen zufolge leben etwa 80.000 bis 120.000 medizinisch mit dem Begriff „intersexuell" klassifizierte Menschen in Deutschland.

„Männlich und weiblich sind nur die Endpunkte auf einer Geschlechterskala, zwischen denen es unendlich viele Varianten gibt. Intersexualität zu verstehen, erfordert die Bereitschaft, sich vom überkommenen polaren Denken zugunsten pluraler Geschlechterdifferenzen zu lösen."
(Katrin Ann Kunze, in: FREITAG, Ausgabe vom 25.10.2002)

2 https://www.unfe.org/intersex-awareness/



GLOSSAR



CISGESCHLECHTLICHKEIT

Der Begriff Cisgender bzw. Cisgeschlechtlichkeit wurde als Gegenbegriff zur medizinischen Diagnose Transsexualität geprägt, um Menschen beschreiben zu können, die eine Übereinstimmung von biologischem und psychischem Geschlecht erleben.

GENDERQUEER

Mensch mit einer Geschlechtsidentität, die weder eindeutig weiblich noch eindeutig männlich ist, sondern dazwischen oder jenseits von männlich/weiblich oder situativ bzw. phasenweise wechselnd empfunden werden kann. Genderqueer wird ebenso wie non-binary oft als Überbegriff für verschiedene Identifikationen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit genutzt.[2]

GESCHLECHTERVIELFALT

Der Begriff Geschlechtervielfalt steht für einen komplexen Genderansatz, der auf die Vielfalt biologischer, psychischer und sozialer Geschlechter und auf vielfältige sexuelle Orientierungen verweist. Er hinterfragt die gängige Vorstellung einer universell gültigen Zwei-Geschlechter-Ordnung kritisch, identifiziert die von ihr hervorgebrachten heteronormativen Ausschlüsse und Diskriminierungen und plädiert dafür, Geschlecht als hierarchisierende Ordnungskategorie zu überwinden.

HETERONORMATIVITÄT

Heteronormativität als gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das Geschlecht und Sexualität normiert, beschreibt ein binäres Geschlechtersystem, das ausschließlich zwei Geschlechter akzeptiert, die in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen, das Männlichkeit über Weiblichkeit stellt. Gleichzeitig schreibt Heteronormativität eine Übereinstimmung des biologischen und psychosozialen Geschlechts und ein auf das jeweilige Gegengeschlecht ausgerichtetes (heterosexuelles) Begehren vor.[3] Heteronormativität postuliert dabei ein binäres Geschlechtersystem,

---

2 http://www.interventionen.dissens.de/materialien/glossar.html

3 Vgl.: Degele, Nina: Gender/ Queer Studies. Eine Einführung, 2008.

Heterosexualität und die Kohärenz von sex-gender-Begehren als „natürliche Gegebenheit“ und führt zur Ausgrenzung und Sanktionierung von Personen, die dieser Ordnung nicht entsprechen. Dazu gehören z. B. Lesben, Schwule, Bisexuelle und Trans*. Die Macht von Heteronormativität spiegelt sich auch in der an Werte geknüpften, geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktaufteilung und in stereotypen Geschlechterrollen.

HOMOPHOBIE

Homophobie wird häufig verstanden als eine auf Vorurteilen basierende irrationale Furcht vor und Abneigung gegen Homosexualität, gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle und ihre Lebensweisen. Homophobie ist keine Phobie im psychologischen Sinne, sondern eine gesellschaftlich verankerte, soziale, gegen Lesben und Schwule gerichtete Aversion bzw. Feindseligkeit. Homophobie findet auf persönlicher Ebene und im öffentlichen Leben Ausdruck z. B. in Form von Hass, Diskriminierung, Lächerlichmachen, verbaler, psychischer und physischer Gewalt sowie Verfolgung und Mord. Auf gesellschaftlich-struktureller und institutioneller Ebene ist Homophobie häufig verankert in ungerechtfertigten und nicht vertretbaren Einschränkungen von Rechten, die oft mit Verweis auf die „öffentliche Ordnung“ begründet werden.

INTERSEKTIONALITÄT

„Intersektionalität bezeichnet die Analyse der Verwobenheit und des Zusammenwirkens verschiedener Differenzkategorien sowie unterschiedlicher Dimensionen sozialer Ungleichheit und Herrschaft.“[4] Intersektionalität verweist darauf, dass verschiedene Differenzkategorien nicht einfach addiert werden können, sondern – je nach betrachtetem Kontext – sich wechselseitig verstärken oder auch abschwächen können.

INTERGESCHLECHTLICHKEIT

„Intergeschlechtliche Menschen werden mit Geschlechtsmerkmalen geboren (einschließlich Genitalien, Keimdrüsen und Chromosomensätze),

4 Degele, Nina / Winker, Gabriele (2007): Intersektionalität als Mehrebenenanalyse https://www.soziologie.uni-freiburg.de/personen/degele/dokumente-publikationen/intersektionalitaet-mehrebenen.pdf

die gängigen binären Begriffen von weiblichen oder männlichen Körpern nicht entsprechen. Intergeschlechtlichkeit ist ein Oberbegriff für eine Bandbreite naturgegebener Variationen körpergeschlechtlicher Entwicklung.“[5] Häufig werden intergeschlechtliche Menschen im Kindes- oder Jugendalter durch kosmetische Operationen und/oder Hormonbehandlung geschlechtlich vereindeutigt, um sie in die gesellschaftliche Ordnung eindeutiger Geschlechtszugehörigkeit einzupassen. Diese medizinischen Eingriffe werden von vielen intergeschlechtlichen Menschen und ihren Interessensverbänden, aber auch von den Vereinten Nationen als „menschenrechtswidrige Praxis“[6] scharf kritisiert, da sie gesundheitlich nur in den wenigsten Fällen notwendig sind und lediglich der Aufrechterhaltung der Zwei-Geschlechter-Ordnung dienen.

LESBISCH

Das Adjektiv lesbisch bezeichnet die gleichgeschlechtliche sexuelle Orientierung von Frauen. Der Begriff wurde lange Zeit herabwürdigend verwendet. Inzwischen ist er durch die lesbisch-schwule Emanzipationsbewegung positiv umgedeutet worden und wird als Eigenbezeichnung verwendet. Die wissenschaftliche Bezeichnung „homosexuell“ wird von vielen Lesben und Schwulen abgelehnt, da sie ihre Lebensweise zu sehr auf den Aspekt der Sexualität reduziert.

NICHT-BINÄR (NON-BINARY)

Als nicht-binär bezeichnen sich Menschen, die sich nicht oder nicht ausschließlich dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen.

QUEER

Als queer bezeichnen sich Menschen, die ihre sexuelle Orientierung und/oder ihre Geschlechtsidentität als quer zur vorherrschenden Norm beschreiben und die eine heteronormative Regulierung von Gender und Begehren kritisieren. Der englische Begriff „queer“ (seltsam, sonderbar, leicht verrückt, gefälscht, fragwürdig) war ursprünglich ein Schimpfwort, mit

---

5 United Nations Free and Equal Campaign, Fact Sheet Intersex, 2015, https://www.unfe.org/learn-more/

6 http://intersex.schattenbericht.org/pages/Forderungen-Intersexuelle-Menschen-eV

dem Schwule abgewertet wurden, dient heute aber als gesellschaftskritische Eigenbezeichnung.

QUEER THEORY

Die Queer Theory (dt: Queer-Theorie) analysiert gesellschaftliche Geschlechter- und Sexualitätsnormen und untersucht kritisch den Zusammenhang von biologischem Geschlecht, sozialen Geschlechterrollen und sexuellem Begehren. Die Queer Theory versteht Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung nicht als „natürlich gegeben“, sondern als durch soziale und kulturelle Prozesse konstruiert. Sie stellt damit die Zweigeschlechterordnung und Heterosexualität als gesellschaftliche Normen in Frage und plädiert für eine Pluralisierung von Geschlecht und Sexualität. Einige Ansätze der Queer Theory berücksichtigen überdies die Verwobenheit von Heteronormativität und anderen Machtstrukturen.

REGENBOGENFAMILIEN

Der Begriff bezeichnet Familienformen unterschiedlicher Konstellation, in denen mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul oder trans* lebt. Er wurde im Jahr 2000 für eine von der Berliner Senatsverwaltung organisierte Fachveranstaltung zum Thema lesbische, schwule, bi- und transsexuelle Eltern geprägt. 2009 wurde er mit folgender Definition in den Duden aufgenommen: „Familie mit gleichgeschlechtlichem Elternpaar“. Immer mehr queere Menschen entscheiden sich bewusst für ein Leben mit Kindern.

SCHWUL

Das Adjektiv schwul bezeichnet die gleichgeschlechtliche sexuelle Orientierung von Männern. Der Begriff war bis in die 1970er Jahre stark negativ besetzt. Inzwischen ist er durch die lesbisch-schwule Emanzipationsbewegung positiv umgedeutet worden und wird als Eigenbezeichnung verwendet. Die wissenschaftliche Bezeichnung „homosexuell“ wird von vielen Lesben und Schwulen abgelehnt, da sie ihre Lebensweise zu sehr auf den Aspekt der Sexualität reduziert. Der Begriff schwul wird teilweise noch heute als Schimpfwort verwendet und ist dann Ausdruck homophober Diskriminierung.

TRANS*

Der Begriff Trans* schließt alle Menschen ein, die eine andere Geschlechtsidentität besitzen und ausleben oder darstellen als jene, die ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Der Asterisk * (Sternchen) ist dabei der Computersprache entlehnt und stellt hier einen Versuch dar, sämtliche Identitätsformen und Lebensweisen im Spektrum von Trans* zu berücksichtigen und damit auch die Personen einzubeziehen, die sich keinem definierten Konzept der Transgeschlechtlichkeit zugehörig fühlen.

TRANSPHOBIE

Transphobie wird häufig verstanden als eine auf Vorurteilen basierende irrationale Furcht vor und Abneigung gegen Transgeschlechtlichkeit, transgeschlechtliche Menschen und ihre Lebensweisen. (Weitere Anmerkungen s. Homophobie)

NORMATIVE GRUNDLAGEN FÜR DIE THEMATISIERUNG GESCHLECHTLICHER UND SEXUELLER VIELFALT IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE



Pädagogische Fachkräfte treffen in ihrer Arbeit täglich auf die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Kindern und Jugendlichen: Sie unterscheiden sich aufgrund ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, Alter, religiöser oder weltanschaulicher Prägung und anderer Eigenschaften. Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sind Teil von gesellschaftlicher Vielfalt. Sie werden selten thematisiert, sind aber häufig Ausgangspunkt von Ausschlusserfahrungen. **Es geht darum, Vielfalt in der pädagogischen Arbeit auf der Grundlage gleicher Rechte aktiv zu berücksichtigen und Benachteiligungen abzubauen.**

Die KINDERRECHTSKONVENTION DER VEREINTEN NATIONEN (KRK) garantiert allen Kindern und Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr das Recht auf Bildung (Artikel 28) in Verbindung mit dem Recht auf Diskriminierungsschutz (Artikel 2). Sie unterstreicht den Vorrang des Kindeswohls bei allen Maßnahmen, die das Kind betreffen (Artikel 3). Schutz der Identität, Berücksichtigung des Kindeswillens, Informationsfreiheit, Schutz der Privatsphäre und Schutz vor Gewalt sind weitere relevante Kinderrechte. Erklärte Bildungsziele der KRK sind u.a. die volle Entfaltung der Persönlichkeit und die Vorbereitung *„auf ein verantwortungsbewusstes Leben in einer freien Gesellschaft im Geist […] der Gleichberechtigung der Geschlechter“* (Artikel 29).

> „Die National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention fordert eine sachgerechte Aufklärung und Information von Kindern über Geschlecht und Geschlechtsidentität in den Bildungseinrichtungen.“
> Forderung der National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland (2012)

> „Studien zeigen, dass Gewalt und Mobbing an Schulen häufig gegen Kinder und Jugendliche gerichtet sind, die in der Wahrnehmung der anderen die „normalen“ Gender-Anforderungen nicht erfüllen; das schließt Kinder und Jugendliche ein, die als LGBT wahrgenommen werden. Diese Gewalt stellt eine unmittelbare Bedrohung

des Rechts auf Bildung dar. Sie beeinträchtigt das Lernen in der schwierigen Übergangszeit zum Erwachsenenalter. Diese Gewalt spiegelt die gesamtgesellschaftliche Situation wider und setzt eine Kultur des Hasses und der Intoleranz fort. Gemessen in Menschenleben bedeutet sie einen enormen Verlust, da homophobe und transphobe Gewalt tödliche Folgen haben können.“

Irina Bokowa, Generaldirektorin der UNESCO, Grußwort zum Internationalen Tag gegen Homophobie und Transphobie am 17. Mai 2014

„Um Diskriminierung an den verschiedenen Lernorten zu verhindern und Kinder möglichst diskriminierungsfrei zu erziehen, muss das pädagogische Personal von Kitas, Schulen etc. durch Aus- und Fortbildung sensibilisiert werden. Dazu gehört auch, dass das Lehr- und Lernmaterial auf Diskriminierungsfreiheit geprüft wird. Das Diskriminierungsverbot muss Teil der Kita- und Schulgesetze sein. Eine Einführung von Diversity- und Antidiskriminierungskonzepten in Bildungseinrichtungen ist wichtig und muss gefördert werden. Um das pädagogische Personal an Kitas und Schulen zu unterstützen, sollte es an jeder Einrichtung eine allgemeine Beschwerdestelle geben.

...

Die Variabilität der Geschlechtsentwicklung muss anerkannt werden. Die Körperlichkeit und individuelle Identitätsentwicklung ist von Anfang an zu akzeptieren. Wichtig ist, unsere Sprache sowie die gelebte Praxis im medizinischen wie auch gesellschaftlichen Umfeld zu entpathologisieren und nicht nur auf die weibliche und männliche Form zu beschränken. Im Zusammenhang damit steht die Akzeptanz der geschlechtlichen Selbstbeschreibung und der entsprechenden Anrede. Diskriminierung ist abzubauen und zu verhindern.

...

Durch Fortbildungen sollten Erzieherinnen und Erzieher, Pädagoginnen und Pädagogen und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter stärker für das Thema der Inter* und Trans* Kinder und Jugendlichen sensibilisiert werden. In der Gesellschaft sind das Thema und die damit verbundenen Probleme häufig unbekannt; durch eine Aufklärungs-/Öffentlichkeits-Kampagne kann es sichtbarer gemacht werden. Außerdem sollten entsprechende Lehr- und Ausbildungspläne um den Themenkomplex erweitert werden. Wünschenswert wäre es, wenn auch religiöse und andere moralische Instanzen hier eine auf Akzeptanz zielende Orientierung geben."
Stellungnahme der Kinderkommission des Deutschen Bundestages zur Umsetzung der Kinderrechte in Deutschland (22. Juni 2016)

Das deutsche KINDER- UND JUGENDHILFEGESETZ (SGB VIII, §1) formuliert den Auftrag, individuelle Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen, Benachteiligungen abzubauen, vor Gefahren zu schützen und positive Lebensbedingungen zu schaffen. Diese gesetzlichen Aufträge gelten auch für LGBTIQ-Kinder und -Jugendliche und für Kinder aus Regenbogenfamilien.

„Sexuelle Orientierung ist ein relevantes Thema der Jugendhilfe."
Beschluss der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter (2003)

„Die Kinderkommission empfiehlt den Bundesländern, Bezugnahme auf Kinderrechte und sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in Schulgesetzen und untergesetzlichen Bestimmungen für Schule, frühe Bildung und außerschulische Bildung zu verankern."
Stellungnahme der Kinderkommission des Deutschen Bundestages zum Thema „Queer, na und!? – LSBTIQ-Jugendliche in Deutschland" (23. Oktober 2017)

Das BERLINER AUSFÜHRUNGSGESETZ ZUM KJHG bezieht seit 2004 den gesetzlichen Auftrag, Ausgrenzung entgegenzuwirken und gleichberechtigte Teilhabe zu fördern, explizit auf Menschen unterschiedlicher sexueller Identität:

> „Jugendhilfe hat der Ausgrenzung und Randständigkeit entgegenzuwirken und dabei Toleranz und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe zu fördern. Dies gilt auch für den Umgang mit Menschen unterschiedlicher sexueller Identität.“ (seit 03.07.04, vom 31.12.03 bis 02.07.04: „Menschen gleichgeschlechtlicher sexueller Orientierung“)
> AG KJHG, § 3 Abs. 3

> „Die außerschulische Jugendbildung im Rahmen der Jugendarbeit ist zugleich ein eigenständiger Teil des Berliner Bildungswesens und soll dazu beitragen, [..] Offenheit und Akzeptanz gegenüber der Lebensweise aller Menschen unabhängig von ihrer sexuellen Identität auszubilden und zu fördern.“ (seit 03.07.04)
> AG KJHG, § 6 Abs. 3 Nr. 5

Das HANDBUCH QUALITÄTSMANAGEMENT DER BERLINER JUGENDFREIZEITEINRICHTUNGEN wird in seiner 4. überarbeiteten Auflage von 2019 sexuelle und geschlechtliche Vielfalt mehrfach thematisieren, insbesondere im Kapitel 10, das sich mit geschlechterreflektierter Jugendarbeit befasst und eine Kernaktivität *Jugendarbeit mit queeren Jugendlichen* enthält. Auch das Kapitel 1 geht in seinen Unterkapiteln *Allgemeine Förderung und Geschlechtergerechtigkeit* auf Geschlechtervielfalt ein:

> Allgemeine Förderung
> „Jugendarbeit dient der allgemeinen Förderung aller jungen Menschen, also der von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, unabhängig von deren individueller Bedürftigkeit, sozialen, ethnischen und kulturellen Zugehörigkeit und sexuellen Orientierung. (...)“

Geschlechtergerechtigkeit

„Der Auftrag, „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern“ (SGB VIII, § 9 Abs. 3), und die Verpflichtungen aus Gender Mainstreaming, der UN-Kinderrechtskonvention, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie der Berliner Senatsbeschluss Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt (2010) definieren für die Jugendarbeit die Aufgabe, die Gleichstellung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen aller Geschlechter und aller sexueller Lebensweisen zu gewährleisten.

Alle Lebensbereiche junger Menschen sind genderspezifisch geprägt. Deshalb ist Geschlechtergerechtigkeit ein Querschnittsziel für alle Angebote der Jugendarbeit und für die Nutzung ihrer Ressourcen. Das Streben nach Geschlechtergerechtigkeit muss grundlegend für das Handeln der pädagogischen Fachkräfte sein, das von den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen modellhaft wahrgenommen wird. Dies setzt Reflexion und Kritik an normierten Geschlechterrollen und ein gleichstellungsorientiertes Handeln der Fachkräfte voraus. Ihre Angebote fördern Verständnis und tolerante Haltungen zwischen Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung. Herabsetzenden Äußerungen und Handlungen gegen Menschen mit homo-, inter- oder transsexuellen Orientierungen und Identitäten wird entgegengetreten.“

Handbuch Qualitätsmanagement der Berliner Jugendfreizeiteinrichtungen, Kapitel 1: GRUNDLEGENDE ZIELE UND HANDLUNGSORIENTIERUNGEN

IMPRESSUM

Herausgegeben von: Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg und QUEERFORMAT Fachstelle Queere Bildung.
Finanziert von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie im Rahmen der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt“

Autor_innen: Stephanie Nordt, Thomas Kugler (QUEERFORMAT)

Redaktion: Stephanie Nordt, Thomas Kugler (QUEERFORMAT)

Gestaltung: Andrea Schmidt | Typografie/im/Kontext

Illustrationen: S. Beneš | www.benswerk.de

Erscheinungsjahr: 2019

Auflage: 1.000

Kontaktdaten: QUEERFORMAT Fachstelle Queere Bildung | Telefon: 030 215 3742
E-Mail: kjh@queerformat.de | www.queerformat.de
Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB)
Claudia Lutze | E-Mail: Claudia.Lutze@sfbb.berlin-brandenburg.de
www.sfbb.berlin-brandenburg.de

